

TÁRSADALMI HÁLÓZATOK ÉS A MUNKAERŐPIAC CIVIL SZERVEZŐDÉSEI

Előzetes megjegyzések

Az állami munkaerőpiaci intézmények számos kutatás egybehangzó véleménye szerint (lásd Timár 1994) hatástalanok. Ezek az eszközök nem tudták döntő módon befolyásolni a munkanélküliségi ráta alakulását (sem pozitív, sem negatív irányban) és csak nagyon drágán, bizonyos csoportokat kizárva voltak képesek a munkaerő minőségének, képzettségének javítására. Az állami munkaerőpolitika ellentmondásai jelenleg a politikai konfliktusok homlokterében állnak, megoldásuk mindenképpen időszerű.

Az igazi kérdés azonban az, vajon az állami munkaerőpiaci eszközök átalakítása segít-e a gondokon? Továbbgondolva; az állami munkaerőpolitika eszközei elegendőek-e a munkanélküliség visszaszorításához, a munkaerőpiaci folyamatok kedvezőtlen trendjeinek megállításához?

Kételyünket számos nyugat-európai ország tapasztalata is megalapozza (Deeke 1990; Demaziere 1992). A vizsgálatok szerint az állami munkaerőpolitika válsága nem időszakos tünet, nem a körülmények véletlen egybeesése, hanem olyan öröklött betegség, amely jórészt az állami intézmények létéből (logikájából) és a munkaerőpiaci politikák természetéből (lényegéből) fakad.

Fentebb megfogalmazott kérdésünk azonban továbbra is válaszra vár. Talán ugyanezt (ha nem is így) kérdezték maguktól azok a munkanélküli és nem-munkanélküli polgárok is, akik a munkanélküliek helyzetén akarván javítani, önmaguk szálltak szembe a munkanélküliséggel. 1990-ben — amikor e tanulmány háttérét képező kutatás elkezdődött¹ — bővelkedett az ország azokban az elképzelésekben, reformideákban, melyek az állami munkaerőpolitikát kikerülve kerestek valamilyen gyógyírt a munkanélküliségre.

E tanulmány alapgondolata szerint a nem-állami munkaerőpiaci szerveződések a munkaerőpiac olyan innovációs formái, melyek működtetési elve alapvetően eltér az állami cselekvések logikájától. A különbség oka, hogy az önszerveződési formákban a tagok (és a kezdeményezők) társadalmi hálózatainak jutott meghatározó szerep, nem pedig a bürokratikus (hivatali) előírások, normák sokaságának. Továbbá az emberi együttműködések hálózatára épülő önszerveződési formák — úgy tűnik — magas innovációs képességük révén megfelelnek a flexibilitás követelményeinek is.²

Magyarázó modellek

Tanulmányunkban először a tudományos elméleteken keresztül szeretnénk magyarázatot kapni arra a kérdésre, vajon miért alakultak/alakulhattak ki e spontán tevékenységi formák és miképpen írható le szociológiai karakterük.

1. A társadalom rétegződésének aspektusai

E magyarázó modell kiindulópontja a társadalom réteg- és csoportszerkezete. Az elmélet az egyes önszerveződési formák keletkezését a résztvevők közös társadalmi csoportjára, az egyes rétegek azonos szociológiai jellemzőire vezeti vissza. Az önszerveződési formákat így „rétegspecifikusnak” tekinti, s a létrehozók társadalmi helyzetével ekvivalensnek tartja felépítésüket, működésüket is. (Bővebben lásd Heinze—Boß, 1984.)

A magyarázó modell kétségkívül rendelkezik bizonyos realitásokkal. Például a vállalkozóvá válást elősegítő (ön)-szerveződésekben túltreprezentáltak a szellemi és a magasan képzett (egyetemi diplomával rendelkező) szakemberek, illetve a hátrányos helyzetű munkanélkülieken segítő önszerveződésekben többnyire képzetlen, volt segédmunkásokat találunk.

Mindezek ellenére az önszerveződési formák nagy részében nem mutatható ki specifikus társadalmi rétegződés. Egyfelől a kezdeményezések többsége éppen a különböző rétegek, és társadalmi csoportok együttműködését szimbolizálja, másfelől a terápiaiak alanya minden esetben „a munkanélküli”, függetlenül attól, milyen társadalmi csoporthoz tartozik.³

2. A klasszikus munkaerőpiaci intézmények és az állami munkaerőpiaci politikák válsága

A munkaerőpiacról és a munkaerőpiaci politikákról szóló elemzések évek óta kettős krízisről — egyfelől a munkaerőpiac intézményeinek, másfelől az állami munkaerőpolitikáknak a válságáról — tudósítanak.

A „klasszikus munkaerőpiac” válságát már az ötvenes években észlelte a szakirodalom. Clark Kerr például a munkaerőpiacok „balkanizálódásáról”, a kereslet és kínálat egyensúlyára épülő hagyományos (neo- vagy egyszerűen liberális) munkaerőpiacok felbomlásáról írt (Kerr 1977). Az ötvenes évek kritikai elemzésének tényeit a hatvanas, hetvenes évek kutatásai megerősítették. Ezek egyfelől kimutatták a munkaerőpiacok szegmentáltságát (Sengenberger 1975), másfelől leírták a különféle munkaerőpiacok egymástól eltérő, sajátos belső szerkezetét, dinamikáját (Doeringer—Piore 1971). A klasszikus (neoliberális) munkaerőpiaci megközelítés tart-

hatatlansága mára egyértelművé vált, ezért egyes szerzők nem a munkaerőpiacról, hanem például „tudáspiacokról” vagy a „szakmák piacairól” (les marchés professionnels — Marsden 1989) beszélnek.

Az állami munkaerőpiaci szolgálat — és intézményei — krízisééről számos empirikus kutatás tudósít (pl. Schmid—Reissert—Bruche 1987). A tények alátámasztják, hogy a munkaerőpiaci mozgásokat az állam egyre kevésbé tudja befolyásolni, ám a lényeges munkaerőpiaci folyamatok is kiszorultak a „klasszikus ipari partnerek” látó- és hatásköréből.

A munkaerőpiac és az állami munkaerőpiaci politika krízise természetesen nem függetlenek egymástól. A kölcsönös függés oka, hogy a klasszikus munkaerőpiaci modellre — a kereslet és kínálat közvetlen társadalmi szabályozhatóságának hipotézisére — épültek rá az állami munkaerőpiaci politika intézményei is (Piore—Sabel 1984; Heckscher 1988).

A munkaerőpiacok és a munkaügyi politikák válságából kiinduló magyarázó modell a nem-állami (társadalmi vagy spontán) munkaerőpiaci „iniciatívákat” (mozgalmakat), szerveződéseket e kettős válság eredményének tekinti. A nyugat-európai munkanélküli mozgalmak története alátámasztja ezt a magyarázatot. E társadalmak történetében valóban kimutatható, hogy az önszerveződések, állampolgári mozgalmak a társadalmak integrációs rendszereinek válságából születtek (Heinze—Boß 1984). Esetleg meg nem oldott, el nem látott feladatokat karoltak fel a munkanélküliek mozgalmi körül bábáskodó társadalmi csoportok és képviselőik.

A magyarországi fejlődésre az itt röviden bemutatott modell csak részben alkalmazható. Az eltérések egyik oka, hogy a kilencvenes évek elejéig sem a nyugat-európai társadalmakban ismert munkaerőpiac, sem az állami munkaerőpiaci szolgálat nem működött. A történelmi körülmények miatt tehát az állam intézményei és a nem-állami szerveződések egyszerre épültek ki, egy időben jöttek létre.

Bonyolítja a helyzetet a magyarországi munkaerőpiac erős szegmentáltsága. E tényre — jóllehet a kutatások már a nyolcvanas évek elejétől felhívták a figyelmet (Galasi 1982; Köllő—Fazekas 1990) — nemigen volt tekintettel a munkaerőpolitika. Az intézményesítés lázában megfeledkezett arról, hogy ellenőrizze, vajon a bevezetni kívánt intézményrendszer lefedi-e a tényleges munkaerőpiaci folyamatokat.

Talán mindez elegendő magyarázattal szolgál az állami munkaerőpiaci intézményhálózat alacsony hatásfokára. Mindenesetre ma már az állami munkaerőpiaci szolgálat vezetői és a nemzetközi szervezetek (ILO) is egyre inkább a munkanélküliek és az állampolgárok által kezdeményezett mozgalmakban, társadalmi szerveződésben vélik felfedezni a válságból kivezető utat (Sincler 1993).

3. A „civil társadalom” magyarázata

A kilencvenes évek elején lezajlott politikai fordulat idején számos tanulmány a közép-kelet-európai társadalmak átalakulását a „civil társadalom”—„politikai társadalom” kettősségében akarta értelmezni (Dittrich 1992; Gáthy 1989).

E tanulmányok felfogása szerint a közép-kelet-európai társadalmak súlyos deficit-tel, a „civil” (vagy polgári, illetve magán) társadalmi kezdeményezések hiányával kényszerülnek szembenézni. A deficit oka egyfelől a kommunista állam (és párt) minden társadalmi kezdeményezést felőrlő tulajdonsága, másfelől a magántársadalmak kialakulását lehetetlenné tevő gazdasági és tulajdonosi szerkezet (magántulajdon, magántőke, magánvagyonok hiánya). Álláspontjuk szerint a fordulat (átalakulás) lényege a „civil társadalom” létrejötte.

Ebben az értelmezési keretben a munkanélküli és a nem-munkanélküli polgárok kezdeményezései egyértelműen az újraéledő és egyre erősödő civil társadalom öneszmélésének jelei. Részesei annak a tanulási folyamatnak, melyet a demokratikus és nem-államközpontú társadalom kiépítése megkövetel.

A magyarázó modell problémái akkor jelentkeznek, ha el akarjuk egymástól határolni a munkanélküliek kezdeményezését más nem-állami, de kétségtávol a „civil” társadalomban működő egyéb szervezetektől, mondjuk a szakszervezetektől vagy az egyházaktól. Ebben az esetben kevés csupán annyit mondanunk, hogy a munkanélküliek és a polgárok szerveződése, akciói a „civil” társadalom alkotóelemei. Kevés, mivel e kijelentéssel még nem jellemeztük a mozgalmak szereplőinek értékét, normáit, indítékát, a szerveződések működését és szerkezetét.

4. A társadalmi tőke magyarázó modellje

E modell kidolgozása — többek között — Pierre Bourdieu nevéhez fűződik. A modell központi eleme a társadalmi tőke fogalma.⁴

A társadalmi tőke Bourdieu definíciója szerint olyan tőke, amely egy „valamilyen” csoporthoz kapcsolódásból (vagy a csoport hálózatának birtoklásából) származik, s amelyet tőle intézményesen elkülönült gazdasági, kulturális tőkékre ki lehet cserélni. E csereviszonyokat különböző (intézményesített) társadalmi mechanizmusok alakítják és szabályozzák.

A társadalmi tőke sohasem független a gazdaság vagy a kultúra piacától, hiszen lényegét, értelmét, funkcióját éppen „átválthatósága” jelenti. A társadalmi tőke konvertibilitása révén többszörös profitot (anyagi, szimbolikus) hozhat. E „multiplikátor” szerepét a csoporthoz tartozásban intézményesedő szolidaritás alapozza meg.

A szolidaritás háttérben működő társadalmi hálózat nem természeti, de nem is társadalmi adottság. E hálózatot fenn kell tartani, ki kell alakítani, meg kell újítani, s mindez jelentős beruházásokat igényel. A beruházás — az intézményesítés munkája — a társadalmi viszonyok és kapcsolatok rendszerére irányuló tudatos vagy spontán,

egyéni vagy kollektív stratégiák függvénye. A társadalmi tőke beruházásának bázisai lehetnek azok a véletlenszerűen létező társadalmi kapcsolatok is — például szomszédság, rokonság —, amelyeket az egyén már készen talál, vagy amelyekbe belecsúsznak. Ezek létezésének spontaneitását azonban tudatosan (pl. ajándékozással) be kell építeni a társadalmi tőke felhalmozásába, a beruházási stratégiába.

A társadalmi tőke reprodukciója szüntelen („abbahagyhatatlan”) kapcsolatépítést tételez fel. Kölcsönös társadalmi elismertetését folytonosan meg kell újítani, ezért pénzt, időt (vagy nagyobb anyagi tőkét) kell beruházni.

Általános szociológiai feltételezésünk szerint⁵ a magyar társadalom a hetvenes-nyolcvanas években sikeresen működtette a társadalmi tőke Bourdieu által elemzett típusát. A társadalmi tőke hálózatának kiépítését több társadalmi-történelmi körülmény is magyarázza.

Először az ún. „reformszocialista” gazdaság és társadalomirányítási stratégiára gondolunk, amely 1968 óta fokozatosan teret hódított a magyar társadalomban. Ennek lényege, hogy bizonyos korlátok között lehetőség nyílt az államtól (és a politikától) független gazdasági és társadalmi integrációk kiépítésére. Ennek következtében a nyolcvanas évekre olyan új típusú társadalmi integrációs formák teremtődtek meg, mint a „második gazdaság”, illetve az erre felépülő, és a magyar szociológia által „második társadalomnak” nevezett társadalomintegrációs szerkezetek.⁶ Mind a második gazdaság, mind a második társadalom a résztvevők és cselekvők történetileg adott és a politikai ellenőrzés alól sikeresen kivont kapcsolatainak alakult ki: családi „vállalkozások” a mezőgazdaságban, baráti társaságok a vállalati gmk-ban, ismerősök az árubeszerzéseknél és eladásoknál. A legfontosabb ismérvek ezeknek az akcióknak és cseréknek látszólag szövevényes hálózatában a *kapcsolat*, annak a csoporttagságnak a felmutatása — és reprezentációja —, amelyhez az egyén tartozott.

Másodszor, ha lassan, ha akadozva is, de megindult a magántársadalom reprodukciója. Pontosan fogalmazva, a szét nem tört családi, rokoni, ismerősi hálózatokon keresztül kialakultak azok az életmódstílusok és kulturális értékek, melyek a társadalom nagy többségének életvitelét, gondolkodását meghatározták. E formációkban sem a politika, sem az állam, sem a kommunista-szocialista (egy időszakban erőnek erejével diktált) gondolkodás és értékvilág nem kapott szerepet.⁷

Harmadszor, a bizalom és a bizalmatlanság együttesére, néha a megfigyelő számára is értelmetlen ellentmondására kell a figyelmet felhívunk. Bizalmatlanság az állammal szemben, bizalom a magánkapcsolatok, ismerősi-rokoni hálózatok résztvevői irányában. Mivel régi történelmi tapasztalatok szóltak arról, hogy az államtól semmi jó nem származik, megindult az állami intézmények és szabályok eróziója, vagy egyszerűen kihasználása. Fokozatosan teret nyert magának az a szemlélet, hogy az állami szolgáltatásokat — segélyek, juttatások — igénybe kell venni, de az állami szabályokat, előírásokat még ezeknek a szolgáltatásoknak ellentételezéséül sem kell akceptálni és betartani. (Többek között ez lehet az oka a csökkenő adómorálnak, a polgári jogi intézmények bizonytalanságának stb.)

Pierre Bourdieu modellje még számos tanulságos elemzési szempontot tartogat a számunkra. A kapcsolatok, a csoporttagság például a magyar társadalomban ugyanúgy átváltható volt gazdasági tőkére vagy kulturális előnyökre, mint a Bourdieu által felvázolt modellben. Sőt, igazából ezek a kapcsolatok működtették a gazdaságot is, hiszen nem lévén mód a tőke más típusú felhalmozására („tiltva volt”), e cserel lehetőségek nélkül nem működött volna.⁸ E „társadalmi tőkefelhalmozás” az 1990-es politikai fordulat után látható formában „kapitalizálódott”, azaz a tőkecirkuláció előtti politikai–jogi akadályok megszüntetésével szabadon becserélték gazdasági tőkére.

A magyar társadalom tagjai tehát nagyon jól értették a „szüntelen kapcsolatépítéshet”. E stratégia a társadalom tagjainak élettapasztalata, történeti beidegződése, generációinak fontos szocializációs mintája volt.

A (lehetséges) magyarázó modellek számbavétele után összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a munkanélküli és a nem munkanélküli polgárok kezdeményezéseit olyan társadalmi alakzatoknak tekintjük, amelyek a különböző rétegek és társadalmi csoportok együttműködését mint a civil társadalom öneszmélésének formáit képviselik, s amelyek jelentős társadalmi tőkeberuházások bázisán az állami munkaerőpiaci intézmények korrekciójával új típusú intézményeket teremtettek.

A következő fejezet a mozgalmak mikroszociológiai analízisén keresztül e hálózatok működését, valamint a résztvevők kapcsolatrendszerét mutatja be.

A munkaerőpiac nem-állami intézményei mint társadalmi hálózatok

1. A hálózatelemzés fontosabb szempontjai

A nem-állami munkaerőpiaci intézményeket a résztvevők olyan cselekvési rendszereiként értelmezzük, melyekben a cselekvők egyfelől fontos viszonyítási pontok egymás számára, másfelől a közöttük levő kapcsolatok szabályszerű — standardizált — magatartási és motivációs mintákból állnak össze (Knocke—Kulinski 1982).

A cselekvők közötti kapcsolat mint társadalmi hálózat a személyek, tárgyak és események különleges típusú viszonyaiból szerveződik. A kapcsolatok több speciális hálózatba rendezhetők el, e hálózatok közös elemei azonban mindig a hálózatokat összekötő „hálózati csomópontok” maradnak.

Az alanyok közötti viszonyok struktúrájának és az alanyok hálózaton belüli helyzetének fontos viselkedési, észlelési és attitűdbeli következményei vannak mind az egyes egységek, mind az egész hálózatrendszerre nézve (Mitchell 1969).

Az önkéntes társulásokban való tagság az embereket több társadalmi hálózatba kapcsolja be. Megemlíthetjük az elsődleges vagy másodlagos hálózatokat, azokat a kapcsolatrendszereket, melyek olyan emberekből állnak, akiket az egyén ismer vagy éppen a hálózatok közvetítésével ismer meg. E kapcsolatok több szálon futnak, sűrűségüket, intenzitásukat több társadalmi feltétel együttesen alakítja.

A hálózatok kapcsolatrendszerei eltérő paraméterű övezetekbe rendezhetők (Kadushin 1974). Az övezetek, a hálózati körök különböző interakciós, cél-dimenziós cselekvéseket tartalmazhatnak. Így például az „integratív körök” a közös érzélemáramlás és tapasztalatfeldolgozás „helyszínei”, s mint ilyenek speciális társadalmi képződményekhez (intézményekhez) kapcsolódnak.

A hálózatba rendezett emberi kapcsolatoknak és az ezekre épülő szociostrukturális viszonyoknak fontos — mással nem helyettesíthető — szerepük van a munkaerőpiac mozgásában (Granovetter 1974). Információkat közvetítenek, munkalehetőségekről tájékoztatnak, referenciákat kínálnak s a szereplőket ellenőrzik.

Ugyancsak kitüntetett szerep jut a hálózatba kapcsolódó emberek közötti „kötések erejének”. Különböző körülmények között — melyek a munkanélküliség térben és időben eltérő szintjétől kezdve az egyes foglalkozási csoportok sajátosságáig terjedhetnek — mind a gyenge, mind az erős kötések különböző módon határozhatják meg a munkaerőpiaci mozgásokat és a munkahelykeresési szokásokat. Általános tapasztalat azonban, hogy a „hídszerű gyenge kötéseknek” fontos szerepük van a munkához jutásban.⁹

A magas munkanélküliségi szint inkább „erős, mint gyenge kötések” hoz létre. Ezek a magas bizalmi szinttel együtt járó szerveződések jobban megfelelnek az egyes érintett társadalmi csoportok között korábban meglévő „viszonossági hálózat” normáinak is (Lomnitz 1977).

A szervezeti szintre emelkedő hálózatokban található emberi kapcsolatok változó erősségűek. A szervezet hatékonyságát egyes esetekben a „gyenge kötések” dominanciája, más esetekben az „erős kötések” túlsúlya szolgálja. Nélkülözhetetlen ezért a szerveződések és csoportok dinamikájának — azaz az idő függvényében történő — elemzése.

Nem tértünk ki a társadalmi hálózatok szociológiai irodalmának minden egyes részletére, de nem is ez volt a célunk. Kiindulópontokat kerestünk, melyek segítségével továbbléphetünk a nem-állami munkaerőpiaci szerveződések leírásában. Elemzésünket azonban a továbbiakban korlátoznunk kell. Mivel kutatásunk nem tette lehetővé sem a nagy reprezentatív mintavételt, sem a mindenre kiterjedő alapos informálódást, ezért mondanivalónkat a „Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesületei”-nek példáján keresztül illusztráljuk.

2. A „Munkanélküliek és Álláskeresők Egyesületeinek” példája

A munkanélküliek szervezkedése a lakóhelyeken — főleg nagyobb városokban vagy a munkanélküliséggel különösen sújtott térségek központjában — kezdődött el. Ezen a helyeken olyan társadalmi egyesületek alakultak 15–30–50 fő részvételével, melyeket jogi személyekként, önálló szervezetekként jegyezték be a bíróságok. Az egyesületek szervezeti élete, felépítése, gazdálkodása az egyesületi törvény hatálya

alá esik, törvényes működésükbe tehát az egyesületi tagokon kívül senkinek sem lehet beleszólása.

Az egyesületek mint önálló jogi személyek 1992-ben létrehozták országos szervezetüket, ami nem szervezet a szó legszorosabb értelmében, hanem laza információs, koordinációs hálózat. E koordinációs forma alulról felfelé építkezve, a döntő jogosítványokat helyi szinten tartva, decentralizáltan működik.

Az egyesületek számáról és a résztvevők létszámáról ellentmondásos adataink vannak. Egyik interjúalanyunk 1991-ben országosan 35 ezer tagról és 60 egyesületről beszélt. Ami az egyesületek számát illeti, az pontos, ezt a bírósági bejegyzések megerősítik. (A fővárosban 1991-ben 13 egyesület működött, vidéken 47, megyénként eltérő számban, pl. az egyik megyében 2, a másikban 10.) Amennyiben a tagok létszámát egyesületenként 200 főre tesszük, a hálózatban 12 000 ember tevékenykedett. Ez az 1991-ben munka nélkül lévők 2,8 százaléka. Az aktív tagok — akik a szervező, álláskereső munkát végzik — még kevesebben voltak, egyesületenként talán 20–30 fő, ami az összes munkanélküli egy százalékát sem érte el.¹⁰

2.1. Az egyesületek megalakulása

Mi motiválta az egyesületek létrehozását? A kérdésre több válasz adható. Az egyik szerint mivel az állami munkaügyi kirendeltségeken *„...nincs arra idő, hogy lelki vigaszt nyújtsanak...s részletesebben sem igen tájékoztatják ott az embereket, nekünk kell ezt megtenni”* (vidéki egyesület alapítója). Ez az indoklás tehát az állami szolgáltatások hiányát tekinti lényegesnek.

Egy másik magyarázat a munkanélküliek „sorsközösségére” utal.

„Gyakorlatilag azzal indult ez az egész, hogy mindegyikünk munkanélküli lett, és különböző próbálkozások után rádöbbsent arra, hogy szólóban, egyénileg a helyzetünk javítását, a kezelést lehetetlen megcélni. Van viszont esélyünk akkor, ha valami szervezeti formával kísérletezünk...” (vidéki egyesület alapítója).

Az alapítást rendszerint hosszabb időszak előzte meg, ez alatt az „alapítók” tájékozódtak, informálódtak, valamint mozgósítottak. Erre nemcsak a törvényes előírások kényszerítették őket (az egyesületi törvényben előírt taglétszámot „hozni kellett”), de másképpen nem is tudták volna elgondolni az egyesület alapítását. Tájékoztatásuk kiterjedt az állami munkaerőközvetítőre, a politikai pártokra, önkormányzatra.

„Összejöttünk páran, megbeszéltük a dolgokat, s mindenkinek tetszett az ügy. Akkor elmentünk egy rendezvényre, ahol hasonló emberekkel találkoztunk, s ez még jobban megerősítette bennünk az elhatározást. ...A kapcsolatépítést megpróbáltuk azokkal elkezdni, akik munkaügyi területen dolgoznak, ha tényleg úgy gondolják, hogy segíteni tudnak ebben a kérdésben” (egyesületi szervező).

Az alapítás során egyfelől felhasználták a már meglevő kapcsolatokat, személyes ismeretségeket, másfelől szinte az alapítással egy időben belevágtak a kapcsolatépítés tudatos munkájába. Hamar kiderült azonban, hogy az egyesületek egyik legfon-

tosabb partnere a politikai pártok közül kerül ki, a másik pedig a munkaügyi hivatal maga. Ennek ellenére „hivatalos” kapcsolataikat a személyes vagy ismerősi köreik hálózatába szőtték bele.

„Az adatbankunkat több csatornán gyűjtöttük össze. Legfontosabb ezek közül a saját ismeretségi körünk, baráti kapcsolataink voltak. A munkaügyi hivatalban, a vállalatok személyzeti és munkaügyi osztályain, a sajtónál — főleg a megyei lapnál —, a városi televíziónál dolgozó barátaink és ismerőseink adták a fülest arról, hol van üres állás, hova ki kellene. Amit kiemelnék, az az, hogy, egyenes kapcsolatban vagyunk a vállalatokkal, így kristálytisztán látjuk a munkákat is” (egyesület szervezője).

A kapcsolatok kialakítását megkönnyítette, hogy az egyesületek széles társadalmi bázison jöttek létre. Mindenki „hozta” a maga ismeretségi körét, informálódási — merítési — hátterét.

„Hogy ki mit fog csinálni az egyesületben, az a személytől függ. Milyen személy kerül be az egyesületbe, milyen indíttatású... Ettől függ ugyanis az az ismeretanyag is, amit magával hoz, s amit mi fel tudunk használni...” (fővárosi egyesület elnöke).

Az egyesületek feladataikat és céljait sokszínűen fogalmazták meg. Legtudatosabban azok, akik az egyesületek feladatát az érdekvédelemben látták.

„Az egyesület fő profilja az érdekvédelem... Az érdekvédelem van bejegyezve a cégbíróságnál, ez szerepel a papírjainkon. De az embereket képviselni is kell valahogy, mert a szakszervezeti mozgalom ezen a területen nem működik” (vidéki egyesület vezetőségi tagja).

Az érdekvédelem mellett az álláskeresés a másik fontos feladat. Igaz, e tevékenységük párhuzamos az állami munkaközvetítő hivatalok tevékenységével. A párhuzamos feladat megosztja az egyesületek vezetőségét is, mivel „nagyon sok egyesület vezetőjének az volt a véleménye, hogy nem szabad nekünk átvállalni állami feladatokat, nem szabad nekünk munkahelyet keresnünk, mert ha mi ezt felvállaljuk, akkor az állam majd lerázza magáról a kötelezettségét. Volt ezzel ellentétes álláspont is: vajon miért kell ölbe tett kézzel várni arra ami történik velünk? Mind a kettő egyformán igaz, az egyik egyesület ezt vallja, a másik amazt” (országos szervezet ügyvivője).

Az álláskeresés számukra hálózatépítő tevékenység, lemondani erről öngyilkosság lenne. A munkanélküliek ugyanis sok esetben az egyesületek álláskínálata miatt mennek el rendezvényeikre. Abban bíznak tehát, hogy az egyesület „törzsgárdája” a kapcsolatai révén megfelelő munkahelyet talál számukra.

„...A vonzerőt az jelentette, hogy szájról szájra terjedt a hír, hogy embereket tudunk elhelyezni. Így emelkedett meg a létszámunk ebben a városban 400 főre” (egyesületi szervező).

A kapcsolatépítés fokozatosan „szervező munkává” nőtte ki magát. A munkanélkülieket már a munkaközvetítőben igyekeznek megnyerni, de felhasználják ismerőseiket is a szervező munka sikere érdekében.

„Rávéttük a postásokat arra, hogy a munkanélküli járadékkal együtt vigyék ki a mi információs kiadványunkat is. Többszöri nekifutással működött is ez a dolog... Így

találtunk egy-két embert, aki hajlandó volt együttműködni velünk...Mindenképpen erre hajtottunk, és ezt elég makacsul csináltuk..." (fővárosi egyesület alapítója).

Az egyesületek a szociális kapcsolatok új lehetőségét kínálják fel tagjaiknak. Felismerték azt a helyzetet, hogy a munkanélküli nemcsak pénzkereseti forrását veszítette el, hanem munkanélküliként társadalmi kapcsolatai is megsérültek. Az egyesület ezért új és semmivel nem pótolható szolgáltatást kínál tagjainak, az emberi kapcsolatok világát.

„A lelki bajok akkor kezdődnek, amikor rájön arra, hogy azért csak jó volt bemenni az üzembe, mert ott találkozhatott Marival, meg a Pistivel, s elmondhattuk a bánatunkat egymásnak. Otthon meg munkanélküliként be van zárva a négy fal közé, megszakadnak a kapcsolatai...De aki otthon ül, az belehülyül az egyedüllétbe...Egyszerűen nem tud beszélni az emberekkel. Nincs pénze újságra, aztán a színes tévét adja el, majd a fekete fehéret, tönkremegy a rádió, nem tudja megjavíttatni...Akkor aztán jön az ital. Rengetegen ezt a megoldást választották. Unalmában veri az asszonyt meg a gyerekeket, s családok mennek így tönkre...Azok közül akik nálunk megjelennek, rendkívül sok az ilyen" (vidéki egyesület állásmenedzsere).

2.2. Az alapítók

Az eddigi interjúrészekből is kiderül, hogy az egyesületeket valakik szervezték. De kik ezek az emberek, milyen kapcsolatrendszerrel, előélettel rendelkeztek, miért és hogyan vágtak bele az egyesületek alapításába? A kérdés megválaszolása azért is fontos, mivel egy jól elkülöníthető „törzstagság" (kemény mag) szinte minden egyesületben kitapintható.

Az első csoportba tartozók komolyabb szervezői tapasztalatokkal rendelkeznek.

„Gyakorlati tapasztalatom még abból az időből származik, amikor — pályakezdésem elején — klubvezetőként dolgoztam. Hét évig voltam az egyik legjobban működő klub vezetője itt a megyeszékhelyen...Az ottani tapasztalatokkal felvértezve mertem felvállalni azt, amit felvállaltam" (vidéki egyesület szervezője).

Ugyancsak e csoportba tartoznak azok, akik a helyi közösségek „menedzserei-ként" dolgoztak éveken keresztül.

„Én már nagyon rutinos egyesületalapító vagyok. Vagy három egyesület alakításában vettem részt, s köztük az egyik ez volt...Itt alapító tag voltam, még az első 3 fős kísérletben is részt vettem" (vidéki egyesület szociális munkás tagja).

A második csoportba azokat soroljuk, akik valaha a munkaügyek területén dolgoztak, és ezért vállalták az egyesület alapítását. Nem biztos, hogy tapasztalataik kiterjedtek a kisebb közösségek együttműködésének szervezésére, ám e hátrányukat szakismeretükkel mindenképpen kompenzálták.

„1991 tavaszán a ZEBU vállalatnál dolgoztam a munkaügyi osztályon. Nekem is alá kellett írnom az elbocsátó papírt és ez szörnyen rossz érzés volt... Megpróbáltam átérezni a helyzetüket, s úgy gondoltam, valahogy segíteni kell ezeken az embere-

ken. Legalább tájékoztatni őket, milyen jogaik vannak, milyen lehetőségeik... Ez azonban a vállalat berkein belül lehetetlen volt. Megerősítette ezt bennem az a tanfolyam is, amire jártam, s ami egy csomó új ismeretet adott a munkaügyi problémákról. Szóval így jött össze az egyesület ötlete" (egyesületi szervező).

A harmadik típust, az jellemzi, hogy egyszerű munkanélküliként nem nyugodott bele a helyzetébe.

„Úgy kerültem kapcsolatba a munkanélküliekkel, hogy magam is munkanélkülivé váltam. Van építőmérnöki diplomám, vízépítő szakmérnökim, s a kilencvenes évek elején az egyik építőipari cégnél dolgoztam főmérnökként. A politikai tisztogatás során leváltottak mint régi vezetőt, így lettem munkanélküli... Az átképzési programok segítségével elvégeztem egy menedzserképzőt, s angolul is jól megtanultam. Szereztem magamnak valami munkát is, de ez csak addig működött, amíg jöttek a fagyok. Így aztán a városomban ősszel több kollégámmal együtt elhatároztuk: egyesületet alapítunk" (egyesület szervezője).

A negyedik típus „kilép” a helyi közösségből, s nagyobb — regionális vagy országos — keretek között próbál meg szervezkedni. Esetleg az egyesület mintáját — ötletét — is honosítja szűkebb lakóhelyén.

„Voltunk egy páran a városban, akik elmentünk Debrecenbe, ahol már jól működő egyesület volt, és úgy gondoltuk, nekünk is ezt kellene csinálni...Én már korábban is kapcsolatban álltam az itteni emberekkel, mindnyájan a szocialista párt tagjai voltunk. Ezenkívül egyetemistaként kapcsolatba kerültem egy kutatáson keresztül nagyon sok olyan emberrel, akinek valahogy köze volt a munkanélküliek ellátásához, gondozásához” (egyesület szervezője).

Mindegyik csoport közös jellemzője a kiterjedt ismeretségi hálózat. Ez lehet lokális vagy országos, vonatkozhat politikára, avagy a gazdaságra.

„Én a városban sok embert ismerek. Sok emberrel tudok kapcsolatot létesíteni, sokkal könnyebben, mint bárki más közülünk. Nemcsak a városban, hanem a megyében máshol is sok az ismerősöm, tehát el tudok menni bárhova bárkihez, ha kell valami. Ez rengeteget jelent az egyesületnek. Ezek az ismeretségek előreviszik az ügyek intézését” (vidéki egyesület alapítója és jelenlegi elnöke).

„Ezt megelőzően egy »szabadidős klubban« dolgoztam mint vezető. Fizetni nem fizettek, de sokkal többet jelentett nekem az a tény, hogy több helyre el tudtam jutni egy év alatt, mint azelőtt bármikor. Több prominens személyiséggel futottam össze, mint bármikor. Ezek között volt például a volt belügyminiszter, a parlament szociális bizottságának titkára, országgyűlési képviselők. Korábban nem ismertem őket, de voltak olyan csatornáim, amelyek révén utól tudtam őket érni. E kapcsolatok most az „Álláskereső Egyesületénél” kamatoznak. Mondhatnám, ebből élünk” (vidéki egyesület elnöke).

A kapcsolat azonban, ha nem párosul bizonyos egyéb képességekkel, önmagában mit sem ér. A törzsgárdának szüksége van olyan „empatikus” képességekre, vezetői tudásra, adottságokra, melyek valóban biztosítják számukra az egyesületen belül a kulcspozíciókat.

„Tudok az emberek nyelvén beszélni, tudok hozzájuk alkalmazkodni, megértem őket, így azonnal tudok a dolgaikra reagálni. Ennek következtében jó benyomást tudok kelteni, még akkor is ha állással nem tudok szolgálni” (fővárosi egyesület szociális munkása).

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a szervezők kiterjedt hálózattal (erős kapcsolatokkal) rendelkeznek mind kifelé, mind befelé. Rendelkeznek bizonyos tapasztalatokkal az emberi együttműködések szervezésében, az egyesületek (csoportok, közösségek) menedzselésében. E tapasztalatok kiegészülnek olyan személyes karaktervonásokkal, melyek a hálózatok szervezésében gyümölcsöztethetők (empátia, tolerancia). Ezért válhattak az alapítók az egyesület életének kulcsfiguráivá, s lehettek közvetítők és mozgatói az állás kínálatnak, munkaerőpiaci információáramlásnak. Köréjük szerveződik az a hálózat, amely a tagokból és a külső személyekből áll.

2.3. A tagok

A tagok néha mintegy „véletlenül” kerülnek az egyesületekbe. Nincs igazából kapcsolatuk a szervezőkkel, vagy csak nagyon gyenge kötés fűzi össze őket.

„Egy késő téli napon — február vége felé — délután öt óra tájt olvastam az újságban, hogy hatkor valami állásnélküliek egyesületének lesz az alapító taggyűlése....Már egy éve voltam munkanélküli, amikor megláttam a hirdetést, s úgy döntöttem, elmegyek az alakuló ülésre... Negyed hétre meg is jelentem...” (vidéki egyesület alapító tagja).

„Ide az egyesületbe azért jöttem, mivel a korábbi kapcsolataim megszűntek, egyedül élek, de nem szeretnék kiszakadni a világból, bezárkózni magamba” (57 éves szakmunkás, egyesületi tag).

Az egyesületbe kerülésnél fontos szerepet játszik — amint említettük — a munkahellyel megszűnt társas kapcsolatok hálózatának rekonstrukciója. A tag bízik abban, hogy nem marad egyedül, reménykedik a sorsközösség összetartó erejében.

„Úgy érzem, hogy közösséget találtam itt. Embere válogatja, kivel szimpatizál az ember, kivel nem, de vannak itt azonos témáink, azonos helyzetben vagyunk, s ha mást nem. legalább el lehet beszélgetni a többiekkel. Voltak más jellegű közös nehézségeink is, családi gondok, mondjuk. Ebben is tudunk néha megoldást találni...Szóval próbáljuk egymást, ha mással nem, szóval segíteni” (57 éves szakmunkás, egyesületi tag).

Tudatosabb motivációról kell említést tennünk azokban az esetekben, amikor a tag kifejezetten a munkaerőpiaci információ megszerzéséért megy az egyesületbe. Bízik abban, hogy a munkaerőpiaci közvetítő hálózat „embertelensége”, személytelensége az egyesület közvetlenül — face to face — kapcsolatai által leküzdhető.

„Ide azért jöttem, mert olvastam róla az újságban, s felmerült bennem, hogy itt esetleg közvetlen találkozhat egymással a munkaadó és a munkavállaló. Nem kell ide-oda szaladgálni sem neki, sem nekem, ha mondjuk egy megfelelő állás merül

fel... Kicsit mindkét fél jobban tud tájékozódni, információt gyűjteni a másiktól, így hamarabb létrejönnek a kapcsolatok" (57 éves szakmunkás, egyesületi tag).

A tagság harmadik motivációja az a bizakodás lehet, hogy az egyesület — a társas érintkezés — képes konzerválni a szakismereteket, azt a szakmai és szociális tudást, amelyet a munkanélküli előző — munkás — életében megszerzett.

„Nem szeretném, ha elveszne az ismeretanyag, amit tudok. Én inkább nem ettem, de a szakirodalmat megvásároltam. Komolyabb iskolai végzettségem nincs, ezért mindig magamtól kellett tanulnom, de — lelkemre legyen mondva — egész életemben tanultam" (55 éves betanított munkás, egyesületi tag).

Negyedszer, meg kell említeni az emocionális feltöltődés igényét.

„Azok az emberek, akik ide járnak, egy idő után észrevették, hogy nagyon kiszolgáltatottak, és a munkaügyi hivatalban valahogy úgy kezelik őket, mint egy darabszám..." (vidéki egyesület elnökösszonya).

Az egyesületek belső munkamegosztása a tagság-vezetőség viszonyra épül. A tagság és a vezetőség két különböző csoport, a vezetőség stabilabb, a tagság mobilabb. A tagság nem feltételez olyan szoros kötődést, mint a vezetőség, sőt valójában a laza kapcsolatok (gyenge kötések) sorozatán nyugszik.

„Nálunk tagság van. Ezért fizetni kell, igaz, valami jelképes összeget. Működésünk az egyesületi törvény hatálya alá esik, tehát kell lenni vezetőségnek, alapszabálynak, meg mindennek...Vannak aztán olyanok, akik csak bejárnak, érdeklődnek, meg nézgetnek. Persze el nem küldjük őket, hiszen sorstársak. Meg hogy is nézne az ki?" (45 éves, egyesületi tag).

A személyes és szerepkonfliktusoktól eltekintve, úgy tűnik, mindenki elfogadja a vezetőség (törzsgárda vagy alapítók) és tagság dichotómiát. Viszont nyitva áll mindenki előtt az a lehetőség, hogy a lazább tagsági viszonyt szorosabb törzsgárda (vagy vezetőségi) viszonyra fordítsa át. Ehhez sok türelem, megértés és tolerancia szükségeltetik. És ha kell, akár a hivatalos szabályokat, formásokat is fel kell rúgni.

„Nekem az a véleményem, hogy az embereket nem szabad elriasztani olyan »na üljetek le és szavazzatok« módszerrel. Ki kell alakulnia ennek, hónapok kellenek, hogy kialakuljon egy gárda, amelyik eljár ide rendszeresen, és amelyik — azon túl, hogy a saját gondjaira is megoldást akar keresni — visszajár a mások gondját is intézni. Másokért vállal feladatot, esetleg azt mondja: mi együvé tartozunk, hiszen ismerjük egymást. Nem felülről kell rájuk erőszakolni, hogy gyerünk most aztán alakuljatok meg" (országos egyesület szervezője).

A kölcsönös együttműködés során a tagok egymástól is tanulnak, egymás képességeit, tudását kölcsönösen fejleszthetik. Olyan mintákat adnak át egymásnak, melyek az egyesületen kívül nem léteznek, legfeljebb a diákevekben volt rá példa.

„Volt olyan, hogy a gimnáziumban érettségizett kislányok felvették a telefont — fordítva... Nem tudtak bemutatkozni, nem tudták, hogy mit kell elmondani önmagukról... Az egyesületben egymáson segítenek, egymásnak mondják el a tapasztalatokat, meg azt, mit hogyan kell csinálni...Önmenedzselés ez, lehet csinálni szépen, meg hivatalosan — kodifikált — formában. A lényeg azonban az, hogy

mindenki csinálja, mert ha a saját közegében látja, vagy érzi a példarendszer hatását, látja, hogy mi az eredménye, hogyan működik mindez, akkor több esélyünk van a sikerre" (vidéki egyesület menedzsere).

Ebben a kölcsönös példaadásban formálódik a társadalmi érintkezés tanulása is. Alapja az egyesületek — röviden említett — „szociális sokszínűsége”.

„...Van itt az ápolónőktől kezdve az asszisztensig mindenki, titkárságvezető, felsőfokú végzettségű ember, mérnök, majdnem minden szakmából voltak itt. ...Átlagosan 30–40 év közöttiek dominálnak, a legtöbb jó középkorú, talán ők vannak leginkább érintve is. Vannak közöttük pályakezdő fiatalok is, de ezek kevesebben vannak” (fővárosi egyesület állásmenedzsere).

Nem kudarc nélküli az egyesületek élete. A lemorzsolódás vagy az egyesület életébe való be nem illeszkedés egyaránt oka lehet a tagság megszűnésének. Előfordul, hogy valaki állást talált, s már nem tartja szükségesnek tagsági viszonya fenntartását. A laza hálózatrendszer lehetővé teszi a nagyobb konfliktusok nélküli eltávolodást, az egyesület társadalmi kapcsolataiból való kilépést.

2.4. Az egyesületek működése

Az alapítók és a tagság után az egyesületek „dinamikáját”, a csoport működését mutatjuk be.

Az egyesületek életét olyan — korábban bemutatott — „belső” munkamegosztás uralja, ahol a tagság–vezetőség megosztás az aktív–passzív határvonallal esik egybe. Ezen kívül számos feladat és funkció épült be az egyesület szerkezetébe.

„A vezetőségben körülbelül tíz tag van. Ezek aktívan dolgoznak, társadalmi munkában. Egy elnök, a többi pedig személyre szóló feladatokat kapott. Van, aki pénztáros, van aki a munkaügyi központok ügyfélfogadására jár be rendszeresen, van, aki a vállalatokhoz jár el munkát szerezni, van, aki megpróbálta az egyesület ifjúsági tagozatát létrehozni” (vidéki egyesület vezetőségi tagja).

E belső munkamegosztás tartalmaz valami közvetlen közösségi demokráciát is.

„Ez úgy megy, hogy bármikor bármelyikünk bevethető, de ha nekem gondom van, akkor szólok a másiknak, hogy nem tudok jönni és helyettesítést kérek. Olyan még nem fordult elő, hogy nem jön egyikünk sem. Mindig meg szoktuk ezeket a dolgokat beszélni, de azt is, ki hova megy, mit csinál. Ki megy a minisztériumba tárgyalni, ki az önkormányzathoz. Aztán megbeszéljük azt is, mit értünk el” (vidéki egyesület állásmenedzsere).

A közvetlen demokrácia uralja a belső kapcsolatokat is, bár sokkal inkább az aktív tagságra vonatkozik, mint általában az egész egyesületre. Kiterjed azonban az egyesületek egymás közötti életére, s így a horizontális kapcsolatok fő koordináló elvévé válik.

„A kapcsolattartásnak több formája van. Az egyik az, hogy ha valakinek valami eszébe jut, akkor egyszerűen felhívja a másikat. Ez roppant egyszerű kapcsolattartási

mód. Ezenkívül a fővárosban szervezkedő egyesületek hetente találkoznak egy megadott helyen... Ott létesítettünk egy üzenőfiókot, s oda minden információs anyagot leteszünk, vagy onnan elhozzuk a nekünk szóló üzeneteket" (fővárosi egyesület állásmenedzsere).

Az egyesületi munka során rendkívül fontosnak tekintik a kifelé irányuló személyes kapcsolatokat. A térség, a működési terület szereplőivel kialakított hálózat fenntartása sokszor fontosabb, mint például a rendelkezésre álló technikai eszközök gyarapítása. A kapcsolatok ápolásának, építésének kiemelkedő fontossága megmagyarázza a vezetőség átlagon felüli aktivitását, mivel — ahogy láttuk — ők azok, akik valóban széles ismeretségi körrel rendelkeznek

„Nem a számítógép, ami munkát keres a munkanélkülieknek, az csak egy adatbázist kezel... Az emberi kapcsolatok azok, melyek el tudnak valakit helyezni, nem a gép. Persze lehet hogy én betegesen szociálisan érzékeny vagyok" (vidéki egyesület elnöke).

A kapcsolatok a régió, a lakóhely fontosabb szervezeteire, pártjaira, szereplőire irányulnak. Első helyen szerepel az önkormányzat és/vagy/ a helyi nyilvánosság. A helyi sajtó az egyesületek megalakításánál is nagy segítséget jelentett, ezért nem véletlen, hogy a sajtóval fenntartott jó kapcsolatokra különösen ügyelnek.

„Felkerestem a saját kerületem önkormányzatát, kértem tőlük egy időpontot, hogy mikor tudnak bennünket fogadni? Az elképzeléseink támogatására, az információk kicserélésére, vagy más praktikus dolgok miatt kértük ezt a találkozót... Felvettük a kerület újságíróival is a kapcsolatot, odaadtam nekik a mi kis ismertető füzetünket, és ők leközzölték ezt a kerületi újságokban" (fővárosi egyesület menedzsere).

A város nyilvánosságát nemcsak a sajtó és az önkormányzat jelenti. Számos egyesületi tag szemében a város „szociális tér", emberi kapcsolatok hálózata, s e hálózat nem feltétlenül tagolódik — vagy válik szét — intézményekre.

„Kicsi ez a város ahhoz, hogy az ismerőseink révén ne tudjuk meg a dolgok másik oldalát is. Én ilyen sajátos társasjátéknak nevezném az egészet, ahol az egyik felét mi hozzuk, a másikat meg a másik fél" (egyesület állásmenedzsere).

Az önkormányzat, a sajtó, és a város mellett a térség gazdasági szereplői (a vállalatok) játszanak fontos — és nagyon jól körvonalazható — szerepet a kapcsolatok kiépítésében.

„Mi nagyon sok vállalatnál voltunk, mert a munkaügyi központtól megkértük, hogy melyek azok a vállalatok, amelyek beadták a listát arra nézve, hogy hány embert akarnak elbocsátani. Mi azokat kigyűjtöttük. Beszéltünk a vállalatokkal telefonon, s nagyon sok helyen az ügyvivő kollégáim voltak kint. Felkeresték ezeket a helyeket, kiragasztották a plakátokat, ahol persze még volt ember, aki dolgozott" (fővárosi egyesület ügyvivője).

A vállalatokkal történő kapcsolatfelvétel gyakran az állami munkaerőszolgálat „háta mögött" történik, mivel az egyesületek az állami munkaerőközvetítők „hiánypótlására" vállalkoztak. A hiánypótlás azonban nem zárja ki az együttműködést a munkaügyi hivatallal, hiszen minden vállalt feladat az egyesületek céljaiból fakad.

A vállalatokkal létesített kapcsolatok korlátja a gazdasági krízis. E krízis tönkreteseti azt a hálózati bázist is, amelyre az egyesületek számítottak, s amely megalakulásuk időpontjában még nagyon jól működött.

„Amikor megalakultunk, személyes kapcsolatokat kerestünk a vállalatokkal. Megkerestük őket ismerősök meg a szomszédok révén... A gond azonban az, hogy a vállalatok megszűntek, átalakultak, eltűntek. Mindaz, ami kapcsolat volt, ezért ma már nem is működik” (52 éves, egyesületi tag).

A munkaügyi központok ma fontos szereplők a regionális munkaerőpiacokon. Az elmondottak megisméltése helyett arra hívjuk fel a figyelmet, hogy a központokkal kialakított kapcsolat számos esetben ugyancsak a személyes ismeretségek világán nyugszik. Az egyesületek feladatai — úgy tűnik — nem valósíthatók meg a személyes kapcsolatok lazább szerveződése nélkül.

„A munkaügyi központokkal úgy alakítottuk ki a kapcsolatokat, mint minden más szervezettel. Ezek a kapcsolatok elsősorban nem intézményesült, hanem személyek közötti kapcsolatok, és olyanok amelyek a személyiségek között realizálódnak. Van, ahol kiegyensúlyozott jó kapcsolatok, harmonikus viszonyok uralkodnak, van ahol mindez sok-sok feszültséggel jár együtt” (országos szövetség ügyvivője).

A kistérségek, valamint az országos közélet új szereplői a karitatív szervezetek, és a vállalatokkal ellentétben, a gazdasági krízis által nem érintettek. Számuk Magyarországon egyre nagyobb, szerepük — például a szegénygondozás területén — egyre fontosabb. Logikus tehát, hogy a munkanélküliek egyesületeinek érintkezési felületük van a karitatív szervezetekkel. Érdekes azonban, hogy az egyesületek és a karitatív szervezetek közötti kapcsolat korántsem olyan kitűnő, mint akár az egyesületek és a munkaközvetítők, illetve az egyesületek és az önkormányzatok közötti viszony.

„A különböző társadalmi és karitatív szervezetek nem keresik egymást. Távolságtartás van közöttük, pedig ha le tudnának ülni egy — mondjuk — kerekasztal köré, akkor előbbre tudnák vinni a saját maguk és a közösség ügyeit is” (vidéki egyesület szociális munkása).

E távolságtartásnak lehetséges oka az, hogy az egyesületek alapítói már a karitatív szervezetek megjelenése előtt „benne voltak” a térség kapcsolatrendszerében, továbbá hogy a karitatív szervezetek — főleg az egyházi szervezésűek — más háttérre támaszkodnak, mit amelyen az alapítók, majd az egyesületek mozognak. Természetesen találunk arra is példákat, hogy a karitatív szervezetek és az egyesületek együttműködése kiváló. Okait a korábbi együttműködésben, az akkor még illegálisan működő karitatív szervezetekkel kialakított jó viszonyban találhatjuk meg.

A külső kapcsolatok tudatos alakítása és építése mellett az egyesületek egyik legfontosabb problémája a belső emberi kapcsolatok szorosabbra fűzése, az egyesületi tagok közötti hálózat működtetésének „professzionális” — a szervezet struktúrájához hasonló — kialakítása. E törekvés eleve problematikus és nagyon sok konfliktust hordoz, mivel a tagok közötti hálózatok működési logikája és cselekvési normarendszere nem fordítható rá egy professzionális szervezet — számtalan esetben hierarchiát, bürokráciát hordozó — rendszerére. A kihívás azonban nagyon

nagy, mivel az egyesületek szakmai sikere a professzionalizmus előrehaladásától függ.

„Sok pályázatot írtunk már, de a fontosabbakat lényegében elvesztjük. Talán az az oka, hogy nincs szakemberünk, közgazdász, meg jogász szakemberünk. Így aztán a pályázati feltételeknek nemigen tudunk megfelelni” (vidéki egyesület menedzsere).

„Ahhoz, hogy profi módon működjünk, főállású emberekre lenne szükségünk. Ahhoz ugyanis hogy embereket helyezzünk el, rengeteget kell telefonálni, nyüzsgöni, mozogni, beszélni. Ez minimum két embert igényel” (vidéki egyesület elnöke),

Bármennyire paradox is, a professzionalizáció felé tett lépések sikerében is a személyes kapcsolatok segítenek. Ezekből merítettek információt, tájékozódtak a jogi lehetőség felől, s ugyancsak e kapcsolatok felhasználásával érték el ügyintézőik, szaktanácsadók (hivatásszerű) alkalmazását.

„A szövetség vezetőivel való találkozókon vetődött fel, hogy mi miért nem foglalkoztatunk két-három fő hivatásos alkalmazottat. A közhasznú munka terhére ugyanis ez lehetséges... A polgármester úr áldását adta rá, s azóta van szociális munkás státuszú ügyintézőnk. Egyébként a polgármester úr a világon mindenben segít. Figyelemmel kíséri az egyesület munkáját, sőt, ha kell, még ő magyarázza el az embereknek, miért kell egy ilyen egyesület. Úgyhogy végül együttműködési szerződést kötöttünk a polgármesteri hivatallal, világosan megfogalmaztuk, ők mit vállalnak, és mi mit adunk” (vidéki egyesület vezetőségi tagja).

A professzionalizáció egy-két egyesület esetében valóban professzionális működést eredményez. Kiterjed ez a vállalt feladatok — lelki tanácsadás és munkakeresés — teljesítésére éppúgy, mint a külső kapcsolatok tudatosabb, átgondoltabb szervezésére. Most már nemcsak sejtik, hanem tudják is, hova kell menniük, hol kit kell keresniük. Ezzel a munkanélküliek felé is nyitottabbá váltak, többé nem a véletlen dönti el a tagság toborzását.

Másképpen fogalmazva, ma már professzionális kapcsolataik tényét — vagy ígéretét — viszik a piacra. Ezzel az aktussal az egyesület mintegy nyilvánvalóvá teszi — reprezentálja — saját hídszerű kötéseinek (vagy erős kötéseinek) valóságát (ígéretét). Felkínálják a gyenge kötéssel rendelkező — szociális kapcsolatait éppen elvesztő — munkanélkülinek.

Az erős kapcsolatok meglétét az egyesületek irodái ma már magas szintű professzionalizmussal tárják a jelentkezők elé.

„Aki bejön hozzánk, és kéri, annak megpróbálunk munkát ajánlani. Vagy megmondjuk — ha átképzésre szeretne mennie —, hova menjen, milyen átképzési formák vannak... De a legfontosabb, hogy elbeszélgetünk vele, mi ráérünk vele foglalkozni, nem daráljuk le az ügyét. Itt meggondolhatja, megfontolhatja mire képes, mire jelentkezik, és sokkal átgondoltabban mehet el egy-egy tanfolyamra. Erre a munkaügyi központban nincs mód... Aztán ha valamilyen programunk van, arról értesítjük, vagy ha találunk neki személyre szóló munkát küldünk neki egy levelet. Bejön a címért, megmondjuk, hova menjen, aztán visszajelez sikerült-e neki vagy nem... Kö-

rülbelül 10 főre tehetem azoknak a számát, akik véglegesen munkát vállaltak, és nem jönnek vissza. Körülbelül 400 fő 10 százaléka folyton visszajár. Megbeszéli velünk a napi dolgait, vagy ha valami gond van a családban” (vidéki egyesület állásmenedzsere).

A kétségtelen sikerek mellett az egyesületek problémáinak nagy része szintén az intenzív kapcsolat-, és hálózatépítési stratégia kivitelezéséből fakad. E stratégia megvalósításában akadályozza ugyanis őket a magyarországi infrastruktúra helyzete, a telefonvonalak és a technikai lehetőségek — esetleg helyiségek — hiánya, avagy szűk körű igénybevételi lehetősége.

„A legeslegnagyobb gondunk, hogy nincs egy önálló helyiségünk, ahol le tudnánk ülni... A másik fontos dolog, ami hiányzik, az a telefon. Ez egyszerűen nélkülözhetetlen... Ha nem tudunk telefonálni, meghaltunk... Lehet valakinek olyan gondolja, amely nem biztos, hogy eltérne egy napos vagy egy hetes halasztást. Sokszor csak az segít, ha azonnal felveszem a telefont, tárcsázom a számot, és aki ott van — ismerősöm, barátom, szomszédom — segít az én emberem problémáinak elintézésében. A hivatal erre képtelen, ez az, amiben mi többet tudunk nyújtani” (vidéki egyesület állásmenedzsere).

A tér számukra az emberi kapcsolatok szervezésének — a belső kapcsolatok sűrűbbre szövésének — helyszínét jelenti. Ezért tesznek meg mindent klubhelyiségek megszerzéséért, s ezzel magyarázható szomorúságuk is, ha ez nem sikerül nekik.

„Szerintem az egyesületek működésében a klubhelyiség biztosítása az egyik legfontosabb dolog. Itt ugyanis az emberek össze tudnak jönni beszélgetni. Van tehát egy olyan terük, ahol el tudják mondani problémáikat, meg lehet őket hallgatni gondjaikról. Azonban ha ez nem klubszerű, akkor rögtön olyan hivatal szaga van a dolognak, és akkor az emberek már feszélyezve érzik magukat... Főleg olyan emberek járnak ugyanis az egyesületekbe, akik komolyan megsérültek már a lelkükben. Volt, akit három vagy négy alkalommal visszaküldtek a munkahelyről azzal hogy öreg, és ezt még a szemükbe is mondták. Annyira kiborult ettől, hogy hisztériorohamot kapott... Na ezért kell, hogy jó hangulatba folyjon a munkánk, s ne olyan hivatalszerűen, mint ahogy azt máshol csinálják” (fővárosi egyesület elnöke).

A helyiség problémája számukra a továbblépést, az egyesület további építkezését is befolyásolja. Infrastrukturális felszereltségük így jövőbeli sorsukat is meghatározhatja.

„Ha valamit csinálunk, azt meghirdetjük, arra mindig jönnek be az emberek. Ebből lehet szépen, lassan építkezni... Ha van már kapcsolatrendszerünk, ha sokan tudnak rólunk, hogy itt meg itt vagyunk, akkor sokkal jobb lehetőségeink vannak” (fővárosi kerületi egyesület munkatársa).

Az egyesületek működésük során nemcsak horizontális kapcsolatokat építettek ki, hanem létrehozták országos szervezetüket is. Az országos szerveződés számos olyan kérdést felvetett, melyek nem válaszolhatóak meg — miképpen az egyes egyesületek professzionalizálódásának kérdései sem — pusztán a lokális hálózatokra támaszkodva.

„A szövetség vezetői vidéki emberek, nekik nagy problémát jelent az, hogy a fővároshoz hogyan kapcsolódjanak. Budapesten nehezebben működik az a hálózat is, ami feltétele az egésznek. Itt egy szervezetfejlődésre van szükség...” (fővárosi egyesület).

A „szervezetfejlesztés” a laza kapcsolatok szorosabbra fűzésénél és egy keményebb érdekképviselő kialakításánál tart. Ezzel párhuzamosan megfogalmazódott egy országos információs fórum létrehozásának igénye, az információcsere rendszerezésének ötlete.

Az országos szerveződések mögött azonban az „előremenekülés” stratégiája is állhat. Óhatatlanul kialakulnak ugyanis olyan konfliktusok — mind a vezetőség és a tagság, mind a tagok között —, melyek az egyesületek felbomlásával fenyegetnek. E fenyegetettség elhárításának egyik lehetősége az, hogy az erősebb kapcsolatok kialakítása lép a lazább — emberibb, kötetlenebb — együttműködés helyébe.

Az egyesületek válsága megjelenhet a „közömbösségben”, az aktivitás csökkenésében.

A válság jele a „törzstagság”, a vezetőség, az alapítók erős kötésének feloldása is.

„Most már vezetőségi tag is alig van, ügyeletbe is alig jár be valaki. Mindenki el van keseredve, mert segítséget nem kapunk sehonnan. De talán illúzió is volt elvárni azt, hogy teljes gőzerővel dolgozzunk a másikért, amikor mindenkinek megvan a maga problémája. Azt is el kell intézni” (43 éves, egyesületi tag).

A kapcsolatok válsága az egyesületi alapcéloknak, a szolidaritásnak, a segítségnek, a másikkal való törődésnek a feladásához vezet el.

„...Egyszerűen nincs semmi összetartás, semmi nem érdekli az embereket. Csak azt látják, hogy egyre rosszabb, lejjebb süllyed minden, az árak mennek felfelé, a közbiztonság rosszabb lesz, és most már jobb, ha mindenki befogja a száját. Örüljön annak, hogy él” (vezetőségi tag).

Arra a kérdésre, hogy ma, 1994-ben mi jellemzi az egyesületeket, a felbomlás, avagy a fejlődés, kiterjedt elemzések hiányában nem tudunk válaszolni. Mindenesre sem a válság, sem a megújulás lehetőségét nem szabad kizárnunk, sőt még azt sem, hogy egy-egy egyesület krízisét követi majd a belső (és külső) kapcsolatok megújulása. Befejezésül álljon itt egy egyesületi tag magánvéleménye, aki sokkal realistábban szemléli egyesületének életét, mint egy társadalomkutató.

„Azt nem lehet mondani, hogy nagy kudarcok érték az egyesületet. Úgy érzem, elég jó a hangulat, mindenki munkanélküli, aki itt van, s így szolidárisak vagyunk egymással. Jobban elnézzük egymásnak a szeszélyét és a rossz hangulatát, mert tudjuk, miért rosszabb neki most” (egyesületi tag).

Záró megjegyzések

A hálózatelemzés szempontjai közelebb vittek bennünket a nem-állami munkaerőpiaci mozgalmak szociológiai sajátosságainak megértéséhez. Úgy gondoljuk, sikerült rámutatni arra, hogy az önkéntes társulásokban való tagság a munkanélkülit valóban több társadalmi kapcsolatrendszerbe köti be. Világosan látható az is, hogy a társulások szervezői erős kötésekkel rendelkeznek a munkaerőpiac és a helyi társadalom fontosabb szereplői irányában, s a szervezők ezeket az erősebb kapcsolatokat mintegy felkínálják a gyengébb kötéssel rendelkező tagok számára, akik hídszerű gyenge kötések építenek segítségükkel mind az egyesületek vezetőségéhez, mind a munkaerőpiac szereplőihöz. Az egyesületek által mozgatott hálózatnak ezért jut fontos szerep a munkaerőpiac dinamikájában.

Látható az is, hogy az egyesületekben is belső körök, hálózatok, különböző erősségű cselekvési zónák alakulnak ki. A hálózat/ok alanyai egymás számára referenciaként szolgálnak, amit a „sorsközösség”, közös tanulás szavakkal fogalmaznak meg.

A magyarországi helyzet megerősíti azt a tapasztalatot, hogy a magas munkanélküliségi szint a munkanélküliek hálózatát az erősebb kötések felé tolja el, ami az egyesületek helyi és országos szervezeteinek kiépülésében, a professzionalizáció magasabb igényében jelenik meg.

Az idő rövidsége és a kutatási források elégtelensége miatt további vizsgálatokra van szükség: a tagok és a helyi társadalom hálózatainak, a tagok egymás közötti viszonyának, a különböző segélyegyesületek közös hálózatának területén. Reméljük, munkánkat ebben az irányban tudjuk majd folytatni.

Jegyzetek

- ¹ A kutatás címe: „A foglalkoztatási szerkezetváltás konfliktusai és ezek megoldási módzatai”. A kutatást a magyar OTKA-bizottság támogatja.
- ² Az önszerveződés formáiról a „Civil a pályán” című következő publikációnkat ajánljuk az olvasó figyelmébe (Gyekiczky 1993).
- ³ „Amikor itt valaki leül a székre, akkor az sorstársunk, legyen az diplomás, vagy segédmunkás” — mondta az egyik vidéki egyesület szervezője.
- ⁴ Bourdieu a következőket mondja: „A szociális tőke azon valóságos és lehetséges erőforrások összessége, amelyek egy tartós hálózat birtoklásával (Besitz) a kölcsönös elismerés és tudomásulvétel többé vagy kevésbé intézményesített viszonyaihoz kötődnek; vagy másképpen kifejezve; azokról az erőforrásokról van szó, amelyek egy csoporthoz tartozáson (Zugehörigkeit) nyugszanak” (Bourdieu 1983: 190–191). A társadalmi tőke fogalmának kidolgozásakor meg kell még említenünk például J. S. Coleman hozzájárulását (lásd 1994).
- ⁵ A szakirodalom megerősíti hipotézisünket (lásd erre: Makó—Simonyi 1990; Szelényi 1992).
- ⁶ Erre vonatkozóan lásd Hankiss 1982; Kemény 1992; Gábor—Galasi 1981.
- ⁷ Megerősíti ezt számos kutatás is (lásd Kapitány Á.—Kapitány G. 1983; Losonczy 1977).

- ⁸ Kolosi Tamás így ír erről: „...A kultúra átöröklése az egyenlőtlenségek újratermelésében a legnagyobb jelentőségű... az egyéb társadalmi előnyök csak akkor funkcionálnak társadalmi előnyként, ha a kultúrában és ehhez kapcsolódó életmódra átválthatók és át is váltódnak” (Kolosi 1987: 222, 341).
- ⁹ A hídszerű gyenge kötések fogalmára lásd Granovetter 1982. A kötések granovetteri felosztásának legújabb kritikái közül meg kell említenünk József Böröcz—Caleb Southworth írását: „Who You Know...” (Earnings Effects of Formal and Informal Social Network Resources Under Late State Socialism, Hungary, 1986–87) *American Journal of Sociology*, megjelenés előtt.
- ¹⁰ Természetesen az általunk vizsgált egyesületi rendszer csak egy a számos nem-állami munkanélküli szervezet közül. Ezek összlétszáma azonban, a passzív tagokat is ide értve, nem érte el a munkanélküliek létszámának 10 százalékát. Az aktív tagságot tekintve ez körülbelül a munkanélküliek 2 százalékának felel meg.

Hivatkozások

- Bourdieu, Pierre 1983. *Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital*. In: Reinhard Kreckel (hrsg.) *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt. Sonderband, 2*. Göttingen
- Coleman, J. S. 1994. *A gazdasági élet szociológiája*, Budapest: BKE — Aula
- Deeke, Axel 1990. *Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt*. Frankfurt/New York: Campus Verlag
- Demazière, Didier 1992. *Le Chômage en Crise?* Universitaires de Lille
- Dittrich, Eckhard 1992. Bürgergesellschaft und Probleme Ökonomischer Transformation in Ost- und Südost-Europa. In: Martin Heidenreich (hrsg.): *Krisen, Kader, Kombinate. Kontinuität und Wandel in ostdeutschen Betrieben*. Berlin: Edition Sigma
- Doeringer, Peter B.—Michael J. Piore 1971. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company
- Galasi Péter (szerk.) 1982. *A munkaerőpiac szerkezete és működése Magyarországon*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Gábor R. István—Galasi Péter 1981. *A második gazdaság*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Gáthy Vera (ed.) 1989. *State and Civil Society*. Budapest: MTA Szociológiai Kutató Intézete
- Granovetter, M. S. 1974. *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*. Cambridge: Harvard University Press
- 1982. The Strength of Weak Ties. A Network Theory Revisited. In: *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills: Sage. Magyarul: Angelusz Róbert—Tardos Róbert (szerk.) 1991. *Társadalmak rejtett hálózata*. Budapest
- Gyekiczky Tamás 1993. „Civil a pályán” (Munkanélküliek és nem állami szervezetek a munkanélküliség ellen). *Munkaügyi Szemle*, 11.
- Hankiss Elemér 1982. *Diagnózisok I–II*. Budapest
- Heckscher, H. Ch. 1988. *The New Unionism. Employee Involvement in the Changing Corporation*. New York
- Heinze, Rolf G.—Wolfgang Bo (hrsg.) 1984. *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt am Main: Edition Suhrkamp
- Kadushin, Ch. 1974. *The American Intellectual Elite*. Boston: Little Brown
- Kapitány Ágnes—Kapitány Gábor 1983. *Értéktrendszereink*. Budapest
- Kemény István 1992. *Szociológiai írások*, Budapest
- Kerr, Clark 1977. *Labor Markets and Wage Determination (The Balkanization of Labor Markets and other Essays)*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press
- Knocke, D.—J. H. Kulinski, J. H. 1982. *Network Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications

- Kolosi Tamás 1987. *Tagolt társadalom*. Budapest
- Köllő János—Fazekas Károly 1990. *Munkaerőpiac — tőkepiac nélkül*. Budapest: Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó
- Lomnitz, L. 1977. *Networks and Marginality*. Academic Press
- Losonczy Ágnes 1977. *Életmód az időben a tárgyakban és az értékekben*. Budapest
- Makó Csaba—Simonyi Ágnes 1990. *Társadalmi terek és az autonóm cselekvés lehetőségei*. Budapest
- Marsden, David 1989. *Marchés du Travail* (Limites sociales des nouvelles théories). Paris: Economica
- Mitchell, Clyde J. 1969. The Concept and Use of Social Network. In: Mitchell (ed.) *Social Network in Urban Situation*. Manchester: Manchester University Press
- Piore, J. M.—F. Ch. Sabel 1984. *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York
- Schmid, Günter—Bernd Reissert—Gert Bruche 1987. *Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmarktpolitik*. Berlin: Edition Sigma
- Sengenberger, Werner 1975. *Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkt*. Frankfurt am Main: Campus
- Sinclair, Clive 1993. *Consideration of Alternative Institutional Arrangements for Implementation of the Employment Policy of the Government*. ILO Project on Employment Policies for Transition in Hungary 1993, November.
- Szelényi Iván 1992. *Harmadik út? Polgárosodás a vidéki Magyarországon*. Budapest
- Timár János 1994. Munkaerőpiaci helyzetkép. In: *A világgazdaság és a magyar gazdaság helyzete és kilátásai 1994 tavaszán*. Kopint-Datorg Konjunktúrajelentés, 1.